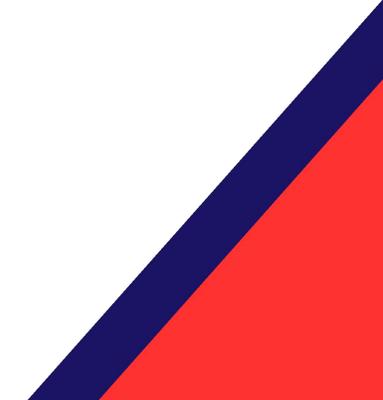


健康経営の現状と
毛細血管指標の健康経営企業での
活用に関して

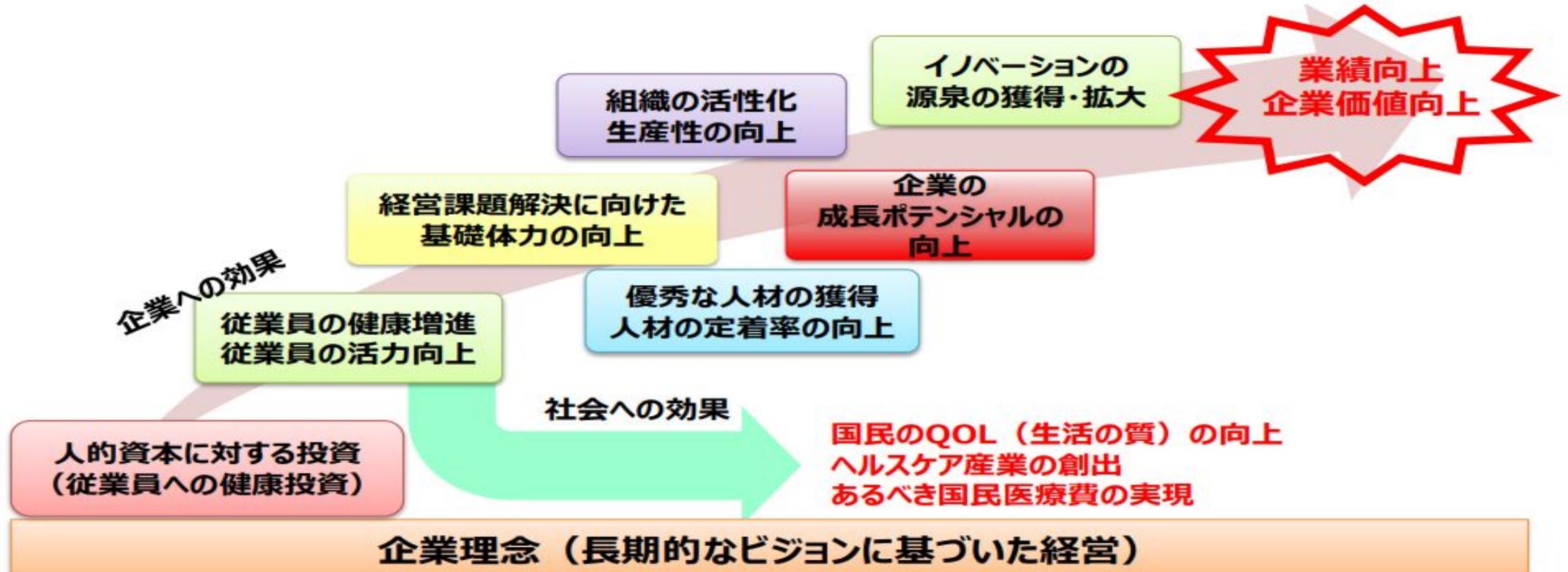
あっと株式会社
臼田 明生



「健康経営・健康投資」とは

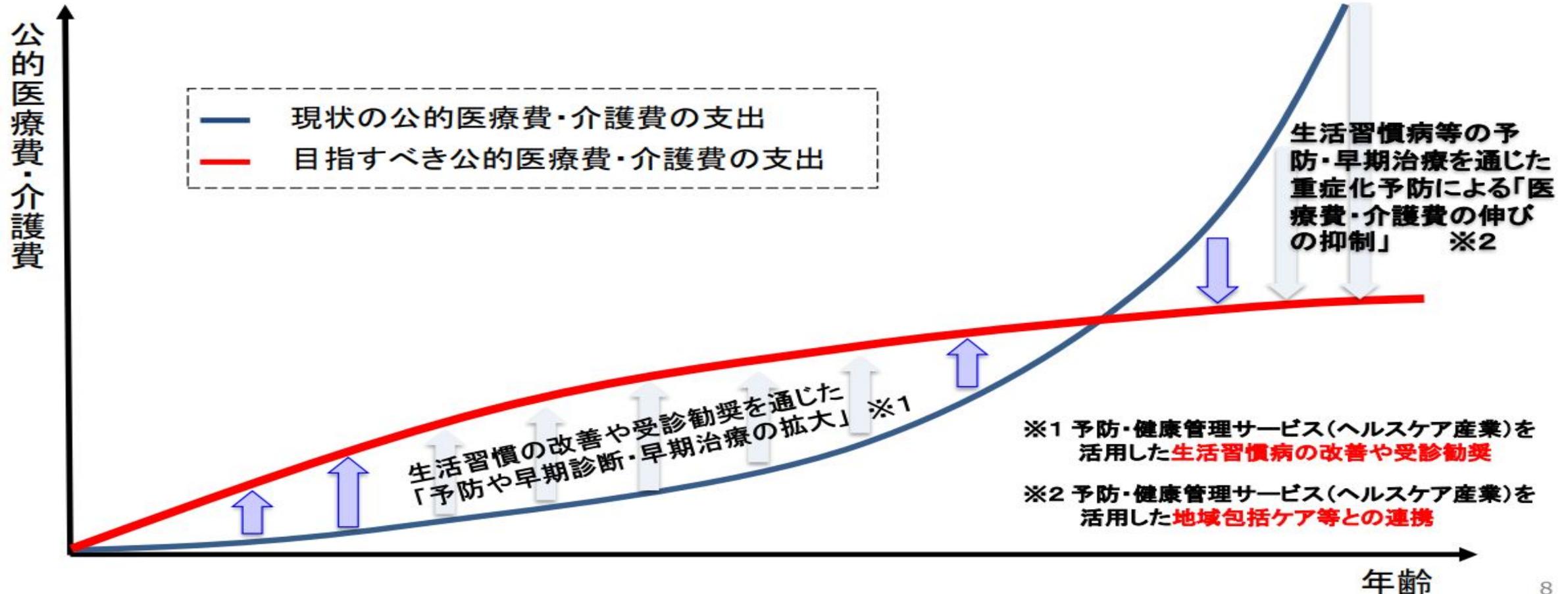
- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。

※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。
出典：日本WHO協会ホームページ



目指すべき姿 ～予防・健康管理への重点化～

- 公的保険外の予防・健康管理サービスの活用（セルフメディケーションの推進）を通じて、生活習慣の改善や受診勧奨等を促すことにより、『①国民の健康寿命の延伸』と『②新産業の創出』を同時に達成し、『③あるべき医療費・介護費の実現』につなげる。
- 具体的には、①生活習慣病等に関して、「重症化した後の治療」から「予防や早期診断・早期治療」に重点化するとともに、②地域包括ケアシステムと連携した事業（介護予防・生活支援等）に取り組む。



健康経営に関する岸田内閣総理大臣答弁

第208回通常国会 参議院予算委員会（令和4年3月2日）

① 「新しい資本主義」における健康投資の意義と、国際的な発信

「新しい資本主義」においては、官と民が協働することで、国民一人一人が豊かで生き生きと暮らせる社会を構築することを目指しております。そうした意味で、従業員の活力や生産性の向上につながる取組や労働環境の改善といった**健康投資は、「新しい資本主義」の中でも重要な要素**だと考えています。

日本では、主要上場企業が**自社の健康投資の取組を開示する動きが広がっています。日本が世界をリードできる可能性を持つ分野である**と承知しています。

私自身も昨年12月、各国首脳や国際機関が参加する**東京栄養サミット2021**の中で、「**健康経営等の推進**」を発信したところです。引き続き、機会を捉えて、**世界に向けた発信を行ってまいりたい**と思います。



【健康経営の深化の方向性】

- (1) 人的資本投資としての健康投資の開示の促進
- (2) 健康投資の効果分析の深化
- (3) 国際的な発信を通じた日本ブランドの確立

出典：経済産業省「健康・医療新産業協議会第5回健康投資WG」

江崎グリコ株式会社(グループ)様 健康経営取組み

歩き方セミナーの様子



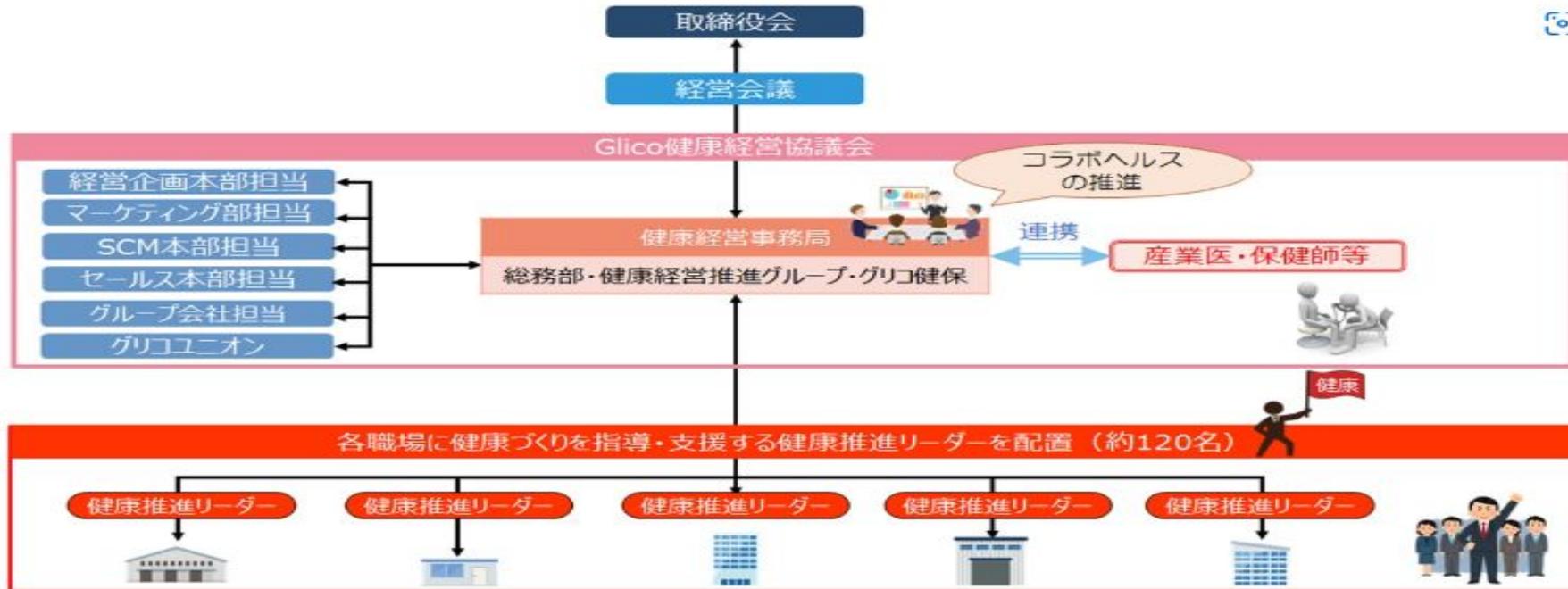
睡眠セミナーの様子



オンラインヨガ教室の様子



オリジナルストレッチ動画



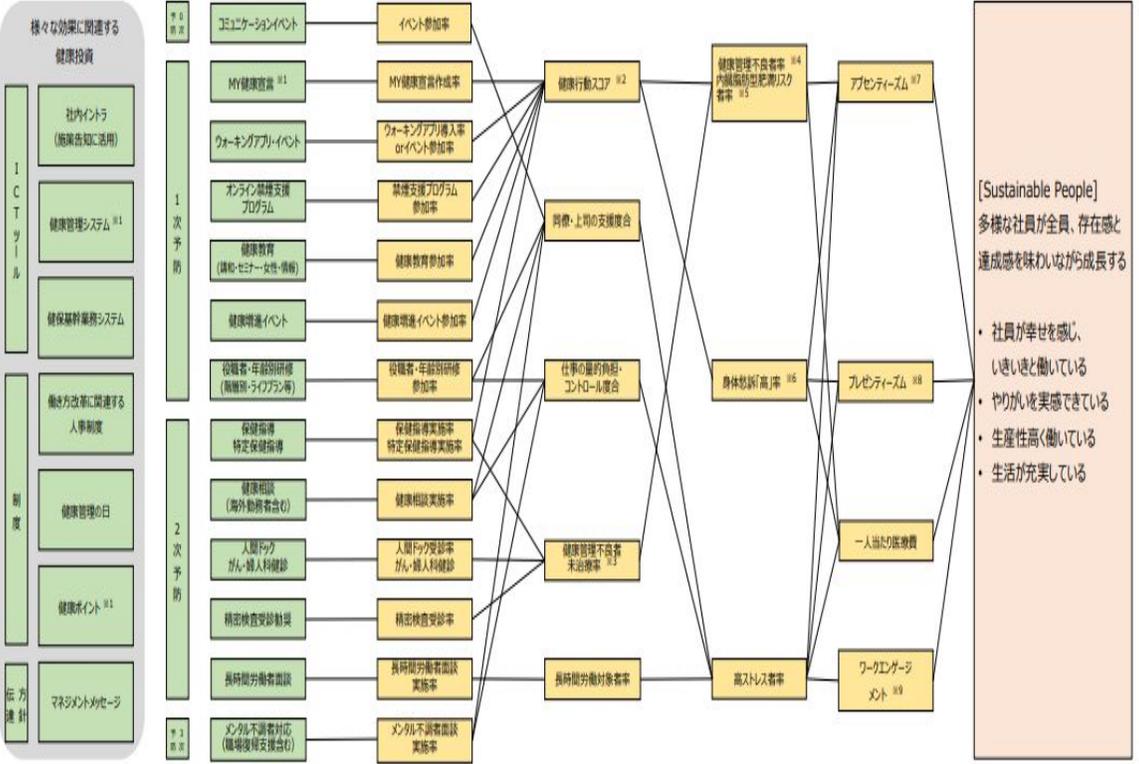
※健康推進リーダーは社内公募、選任後日本健康マスター検定 (ベーシック・エキスパート) の資格取得を支援

出典: 江崎グリコ株式会社HP

株式会社ダイセル(グループ)様 健康経営取組み

出典:株式会社ダイセルHP

健康経営戦略マップ



※1 2022年度導入予定
 ※2 社員が、フィジカル・メンタルの健康状態を良好に保つ上で非常に重要な健康行動をどれほどしているかを測る指標。問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「間食」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかを0~6点で評価し合計点を算出
 ※3 会社全体で、健康管理不良者のうち治療せず放置している非常にリスクの高い社員がどれほどいるかを測る指標。健診結果および問診結果を基に、健康管理不良者のうち治療せず放置している社員割合を算出
 ※4 健診結果の検査項目5つ(血圧・血糖・貧血・脂質・肝機能)の内、1項目でも当社判定基準で、受診勧奨、受診指示に該当する社員を「健康管理不良者」として定義しその社員割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※5 会社全体で、高血圧、脂質異常症、糖尿病といった生活習慣病を誘発する内臓脂肪型肥満リスク者がどれほどいるかを測る指標。健診結果を基に、腹囲とBMIの基準をともに超えた社員の割合を算出
 ※6 会社全体で、何となく体調が悪いとの自覚症状があるものの、検査をしても原因となる病気が分からない身体的な不調を感している社員がどれほどいるかを測る指標。ストレスチェックの設問のうち身体状態に関する全11問への回答から素点換算法により算出
 ※7 会社全体で、健康課題起因による休業日数合計が所定労働日数合計に対してどれほどあるか、損失状況を知る指標。休業者全体の休業日数合計÷(社員数×所定労働日数)×100%より算出
 ※8 会社全体で、出勤しているにも関わらず自身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上らない状態がどれほどあるか、損失状況を知る指標。WHO-HPQ調査結果より、自身の直近1か月のパフォーマンス(0~10で評価)を基に、プレゼンティーズム損失割合を算出
 ※9 社員が、仕事へのエンゲージメント(活力、熱意、没頭)をどれほど有しているかを測る指標。ストレスチェックの設問「ワークエンゲージメント」より算出

社員の健康に関する中期目標

※ 健康経営戦略マップの1次予防施策は本年度より強化されたものであるため、今後数値を適切に把握しCAPDに努めていくとともに对外公表を図っていきます

カテゴリ	項目	集計範囲	単位	実績			目標
				2018年度	2019年度	2020年度	2025年度
健康投資施策の取組状況に関する指標	定期健康診断受診率	単体	%	100	100	100	100%
	定期健康診断後の精密検査受診率	単体	%	100	100	100	100%
	ストレスチェック受検率	単体	%	99.8	99.9	99.9	100%
	広く社員に行う施策の参加状況(健康講話実施回数)	国内グループ	回	134	117	104	2018年度同等
	ハイリスク者への施策の参加状況(特定保健指導実施率)	国内グループ	%	50.6	55.6	58.6	72%以上
	ハイリスク者への施策の参加状況(保健指導実施率)	単体	%	100	100	100	100%
	各施策の社員の満足度(アンケート結果※1)	単体	%	-	-	-	80%以上
	労働時間の状況(時間外平均/月)	単体	時間	17.6	17.7	19.3	20時間以下
	休暇取得の状況	単体	%	70.6	73.6	70.5	70%以上
	社員の意識変容・行動変容に関する指標	健康診断の問診票の集計結果(健康行動スコア※2)	単体	点	3.48	3.53	3.64
ハイリスク者の管理(健康管理不良者未治療率※3)		単体	%	67.0	61.2	62.2	40%以下
社員のヘルシステラシーの状況(健康行動スコア改善意識※4)		単体	%	65.8	68.4	72.2	80%以上
健康関連の最終的な目標指標	健康診断の結果指標(健康管理不良者率※5)	単体	%	9.0	9.8	9.5	5.4%以下
	健康診断の結果指標(内臓脂肪型肥満リスク者率※6)	単体	%	19.5	20.6	21.6	18%以下
	離職の状況	単体	%	1	1	1	1%以下
	プレゼンティーズム※7	単体	%	-	-	36	33%以下
	アブセンティーズム※8	単体	%	0.53	0.43	0.47	0.33%以下
	ワークエンゲージメント※9(ストレスチェック結果)	単体	点	-	-	5	5.4点以上
	高ストレス者率(ストレスチェック結果)	単体	%	8	8.9	8	6.6%以下
	身体愁訴「高」率※10(ストレスチェック結果)	単体	%	23.0	24.6	21.8	13.8%
	1人当たりの医療費	国内グループ	千円	121	136	123	2019年度同等

※1 2021年度より階層別研修の健康講話にて満足度の確認を開始。2021年度の満足度は86.1%
 ※2 問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「間食」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかを0~6点で評価し合計点を算出(数値が高いほど良い)
 ※3 ※5 健診結果の検査項目5つ(血圧・血糖・貧血・脂質・肝機能)の内、1項目でも当社判定基準で、受診勧奨、受診指示に該当する社員を「健康管理不良者」として定義しその社員割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※4 健康行動スコアが一定基準より低く目付生活習慣の改善意識なし(問診に含まれる設問)の社員をヘルシステラシーが低いと定義して、それ以外の社員割合を算出
 一定基準:健康行動スコア3.0以下
 ※6 健診結果を基に、腹囲とBMIの基準をともに超えた社員の割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※7 自身の直近1か月のパフォーマンス(0~10で評価)を基にプレゼンティーズム損失割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※8 全社員の所定労働日数合計に対する全社員の疾病休業日数合計の割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※9 仕事へのエンゲージメント(活力、熱意、没頭)をどれほど有しているかを測る指標(0~10で評価)。ストレスチェックの設問より算出(数値が高いほど良い)
 ※10 ストレスチェック結果を基にした素点換算法による評価点において、身体愁訴が1.高いもしくは2.やや高いであった社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

健康経営を推進する意義

- 様々な主体による「健康」への取組が進むことで、豊かな健康長寿社会が実現。

従業員等

- 心身の健康状態が高まり、**安心感**や**活力**を持って働ける。
- 健康な状態を保ったり、病気と共生したりしながら**生涯現役**で活躍できる。

企業等

- 従業員の活力向上や生産性の向上等の**組織の活性化**をもたらす。
- 結果的に採用力の強化や業績向上、株価向上等の**企業価値向上**につながる。

社会全体

- 現役世代に向け**予防・健康づくり**を促せる。
- 国民が年齢や健康状態に制約されず生涯現役で活躍する。
- ヘルスケア産業の創出・拡大につながる。
- 我が国企業の**活力**や**国際競争力**が高まる。

健康経営に取り組む企業では離職率が低い

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2020年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2020年（令和2年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

健康経営に対するインセンティブ措置

- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営のパフォーマンスの発信のほか、経済産業省による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

インセンティブ措置の数（令和2年度→令和3年度）

公共調達加点評価（取組数：18→27）

- ・自治体が行う公共工事、入札審査で入札加点

自治体が提供するインセンティブ（取組数：18→24）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等が提供するインセンティブ（取組数：83→84）

- ・融資優遇
- ・保証料の減額や免除

健康経営優良法人に対する インセンティブ措置の具体例

長野県松本市

建設工事における総合評価落札方式の加点評価
「健康経営優良法人」認定を受けている事業者に対して、100点満点中1.0点の加点評価。

大分県

中小企業向け制度資金「地域産業振興資金」
「健康経営優良法人」等の認定を受けている中小企業・小規模事業者に対して特別利率・保証料率により融資。

池田泉州銀行

人財活躍応援融資“輝きひろがる”
「健康経営優良法人」等の認定を取得している中小企業者に対し、銀行所定金利より一律年▲0.10%の融資を実施。

東京海上日動火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」
従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。

住友生命保険相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」
3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。

ハローワーク求人票における健康経営優良法人認定取得のPR

第5回健康投資WG事務局説明資料
(令和4年3月24日)を一部改変

- ハローワークインターネットサービスでは、企業が求人票を登録する際、各種認定制度のロゴマークを利用可能。
- 健康経営についても、認定メリットの向上や労働市場へのアプローチの一環として、**「健康経営優良法人」のロゴマーク2種類（大規模法人部門、中小規模法人部門）が令和4年6月から利用可能。**

HelloWork Internet Service

ハローワーク インターネットサービス



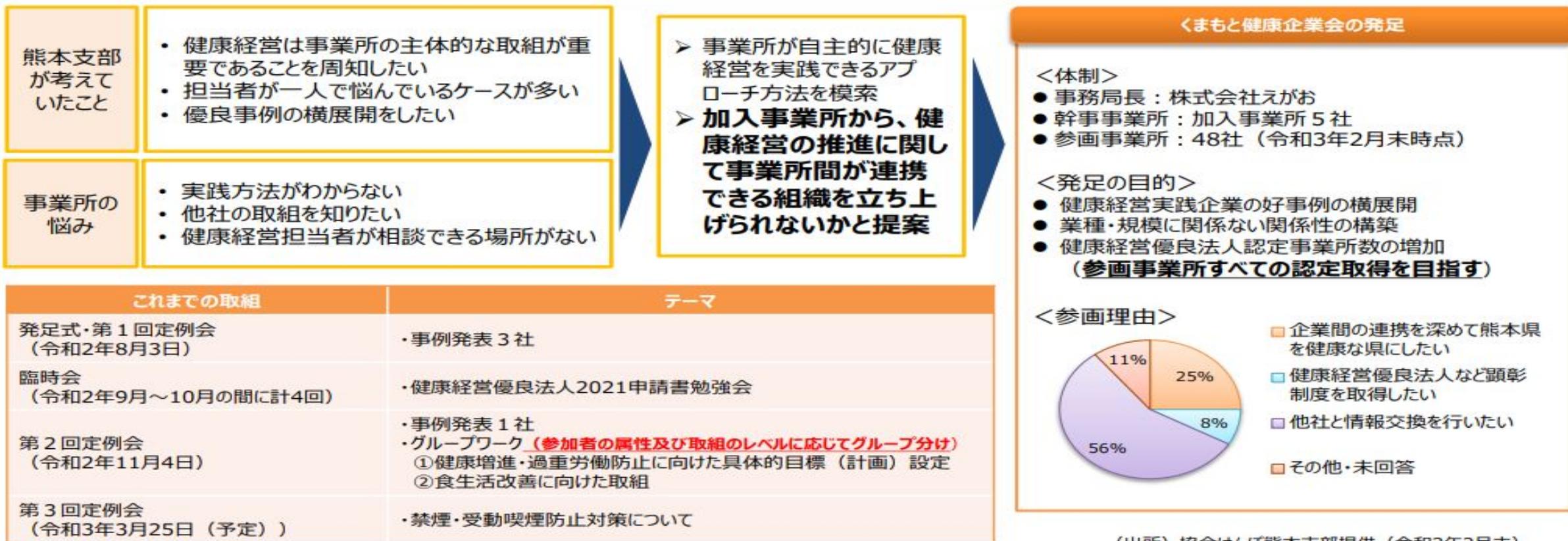
[トップ](#) > [PRロゴのご案内](#)

11	プラチナえるぼし		女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の事業主は、厚生労働大臣の認定（「プラチナえるぼし」認定）を受けることができます。	詳細は以下の厚生労働省のホームページをご覧ください。 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定 [PDF: 1004KB]
12	障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす		障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小事業主として、厚生労働大臣から認定を受けた「もにす認定企業」の認定マークです。 企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という思いを込めて、愛称を「もにす」と名付けました。	詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。 障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす
13	働きやすい職場認証事業者		自動車運送事業（トラック・バス・タクシー）において、運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている「働きやすい職場」として認証された優良な事業者のマークです。	詳細は以下の当該制度ホームページをご覧ください。 自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」
14	スポーツエールカンパニー		「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度のマークです。 なお、本制度に連続して5年以上認定を受ける企業には、認定期間等に応じて認証マークの色にブロンズ、シルバー、ゴールドが付与され、更にこれらの連続認定企業のうち従業員の週1回以上のスポーツ実施率が65%以上の企業には、ブロンズ+、シルバー+、ゴールド+が付与されます。	詳細は、以下のスポーツ庁のホームページをご覧ください。 スポーツエールカンパニーについて
15	健康経営優良法人		経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。 「健康経営」を実践することは、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。	詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。 健康経営優良法人について

[PRロゴの目次](#)

中小企業への普及促進に関する取組事例

- 協会けんぽ熊本支部では、協会けんぽに加入する企業の連携組織として「くまもと健康企業会」を発足。加入事業所5社が中心となって運営している。
- 業種・規模に関係なく企業間の連携を強化しながら好事例を横展開することで、加入事業所において健康経営の質を高めていく狙い。社員の健康度を向上したいと考える事業所、熊本を健康県にしたいと考える事業所等が参画し、定例会・臨時会を通じて情報交換を実施している。



（出所）協会けんぽ熊本支部提供（令和3年2月末）

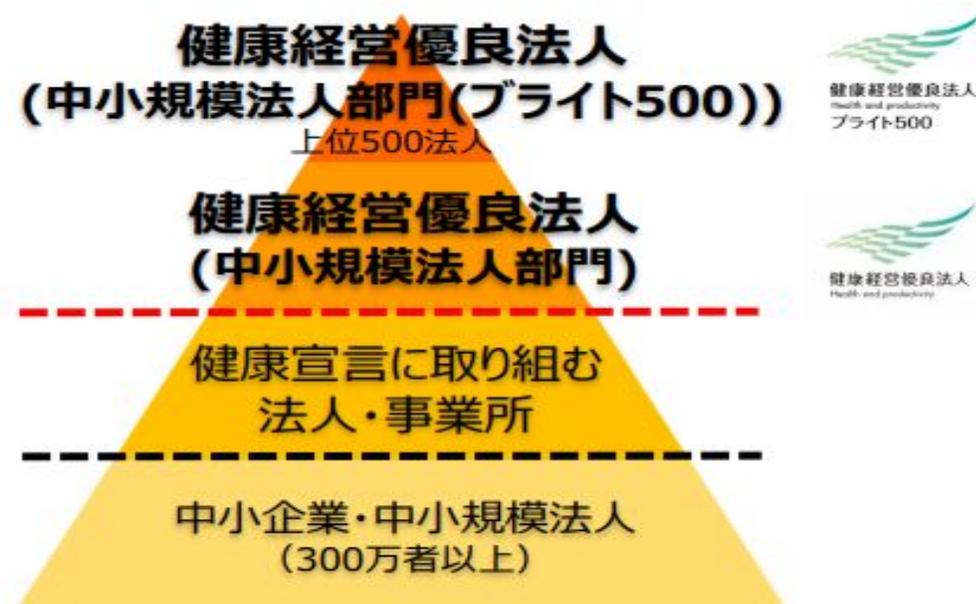
健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 2014年度から上場企業を対象に「健康経営銘柄」を選定。また、2016年度からは「健康経営優良法人認定制度」を推進。大規模法人部門の上位層には「ホワイト500」、中小規模法人部門の上位層には「ブライツ500」の冠を付加している。

大企業 等

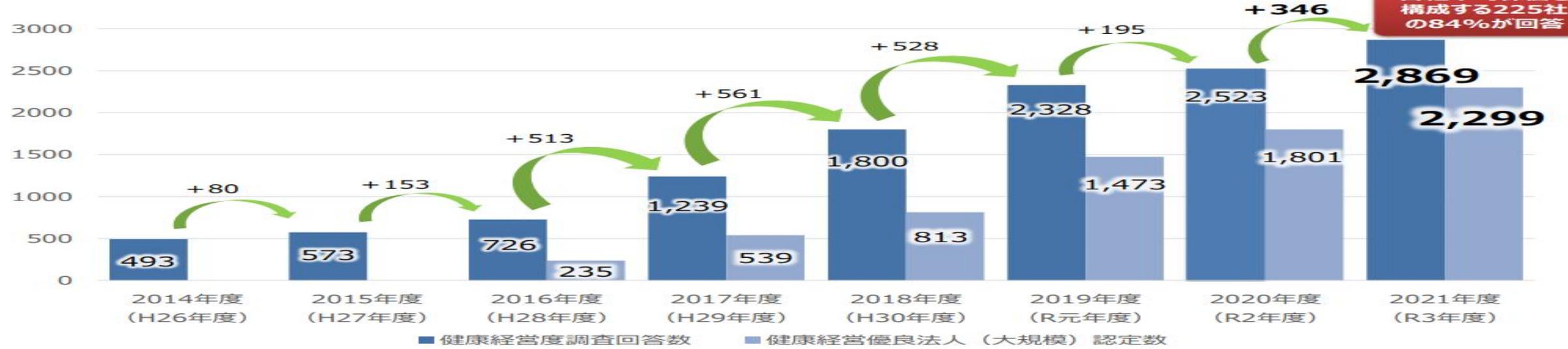


中小企業 等



令和3年度健康経営度調査の結果

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移



健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移



日本健康会議「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」について

- 日本健康会議は、2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。

- | | |
|------|---|
| 宣言 1 | 地域づくり・まちづくりを通じて、生活していく中で健康でいられる環境整備に取り組む自治体を1,500市町村以上とする。 |
| 宣言 2 | 47都道府県全てにおいて、保険者協議会を通じて、加入者及び医療者と一緒に予防・健康づくりの活動に取り組む。 |
| 宣言 3 | 保険者とともに健康経営に取り組む企業等を10万社以上とする。 |
| 宣言 4 | 加入者や企業への予防・健康づくりや健康保険の大切さについて学ぶ場の提供、及び上手な医療のかかり方を広める活動に取り組む、保険者を2,000保険者以上とする。 |
| 宣言 5 | 感染症の不安と共存する社会において、デジタル技術を活用した生涯を通じた新しい予防・健康づくりに取り組む保険者を2,500保険者以上、医療機関・薬局を20万施設以上とする。 |

【宣言3の達成要件】

大規模法人においては次の①、中小規模法人においては次の②について、行われていること。

- ① 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。この際、下記の具体的な取組例を参考に、健康経営の発展に資する取組を積極的に実施すること。
- ② 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。または、保険者や商工会議所、自治体等のサポートを得て健康宣言に取り組むこと。



令和4年度 健康経営優良法人認定制度について

- 公募申請のあった2社について外部有識者の審査の結果、株式会社日本経済新聞社が補助事業者に決定。引き続き、日本健康会議が認定主体を、経済産業省が制度設計を担いつつ、事務局運営については、補助事業者（幹事：日本経済新聞社、実務支援：日本総合研究所・日経リサーチ等）が実施する。
- また、日経グループのネットワークや創意工夫を活かし、新たなアプローチに取り組む。申請者負担の導入については、上記サービスの価値と負担可能額のバランスを踏まえつつ、事業者において検討中。



1. 健康経営に取り組むきっかけの提供

- 健康経営についての情報発信ポータルサイトの設置。
- 地方紙・業界誌や関係団体等との幅広いネットワークを活かした、まだ取り組んでいない企業に対する普及啓発。

2. 認定取得のメリット向上、更なるレベルアップの支援

- 健康経営優良法人のメディア露出の増加や求職者向けアピール機会の創出。
- 健康経営に取り組む企業の課題を診断するプログラムや担当者向け研修サービスの提供。

3. ステークホルダーへの訴求、ブランド化

- データベースの整備、効果に係る分析、日経平均株価のような指数開発の検討。
- シンポジウム開催やフィナンシャルタイムズとの連携による海外向け情報発信。

日本健康会議
健康経営優良法人認定

経済産業省
制度設計(健康投資WG、基準検討委員会)

健康経営銘柄2022選定及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件			
				大規模	銘柄・ホワイト500		
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須			
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑯のうち13項目以上	必須		
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須			
		実施体制	産業医・保健師の関与				
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携				
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記①～⑯のうち13項目以上			
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）			左記②～⑯のうち13項目以上	
			③受診勧奨に関する取り組み				
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること			左記②～⑯のうち13項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み				
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み				
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み				
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること				左記②～⑯のうち13項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み				
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み				
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み				
			⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
		感染症予防対策	⑮感染症予防に向けた取り組み				
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み				
受動喫煙対策に関する取り組み							
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須			
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診の実施、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。 ※誓約事項参照	必須			

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上
			②受診勧奨に関する取り組み	
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記 ⑧～⑬のうち 4項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	
⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
感染症予防対策		⑭感染症予防に関する取り組み		
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照	必須

①～⑮のうち13項目以上

上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（ブライツ500））として認定する。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査

★ Q36. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営の具体的な推進計画等を定めていますか。
(1つだけ)

- 1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している
- 2 具体的な推進計画は定めていない → 不適合



SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 健康課題の内容・数値目標・推進計画について具体的な内容をご記入ください。(重要なものについて1つ)

- (a) 健康課題のテーマを選択肢から選んでください。
- (b) 健康課題の具体的な内容とその根拠を200字以内でご記入ください。
- (c) 数値目標を定めている場合、その具体的な内容、現在値、今年度の目標値、最終目標値、達成期限をご記入ください。
- (d) 健康課題に対応する今年度の取り組みの推進計画を200字以内でご記入ください。

◆ 目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でご回答ください。

記入例	(a) 課題のテーマ	1	選択内容→ 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防		
	(b) 課題の内容とその根拠	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。			
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	精密検査の受診率の改善		
		現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位
		35	45	100	%
	目標達成期限	2023	年度		
(d) 推進計画	対象者にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度のメール送付により受診率の向上につなげる。				

(a) 課題のテーマ 選択肢一覧

- 1 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- 2 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防
- 3 メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 (職場環境の改善等)
- 4 従業員の生産性低下防止・事故発生日防 (肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善)
- 5 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
- 6 退職後の職場復帰、就業と治療の両立
- 7 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
- 8 従業員間のコミュニケーションの促進
- 9 従業員の感染症予防 (インフルエンザ等)
- 10 従業員の喫煙率低下

★Q41. 管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングや頻度で行っていますか。(それぞれ1つだけ)

- ◆Eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆女性の健康課題に特化した教育は除きます。Q53でご回答ください。
- ◆たばこに特化した教育は除きます。Q62でご回答ください。

(a) 昇格時教育 (1つだけ)	1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施している 2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施している 3 管理職を対象とした昇格時の教育はない ⇒不適合	<input type="checkbox"/>
(b) 定期的な教育 (1つだけ)	1 定期的に1年に1回以上、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 2 定期的に数年に1回程度、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 3 定期的に1年に1回以上、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 4 定期的に数年に1回程度、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 5 管理職を対象とした定期的な教育はない ⇒不適合	<input type="checkbox"/>

SQ1. (Qで(a)の「1」または「2」、(b)の「1」～「4」のいずれかとお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1 健康に配慮した職場環境づくり	<input type="checkbox"/> 2 部下のヘルスリテラシーの向上
<input type="checkbox"/> 3 部下のメンタルヘルスの保持・増進	<input type="checkbox"/> 4 部下の健康保持・増進による生産性の向上
<input type="checkbox"/> 5 その他	

★Q42. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。(いくつでも)

- ◆Eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆保健指導は除きます。Q48でご回答ください。
- ◆女性の健康課題に特化した教育は除きます。Q53でご回答ください。
- ◆たばこに特化した教育は除きます。Q62でご回答ください。

<input type="checkbox"/> 1 社内担当者による研修・セミナー	<input type="checkbox"/> 2 社外講師による研修・セミナー
<input type="checkbox"/> 3 Eラーニングによる研修	
<input type="checkbox"/> 4 その他	
<input type="checkbox"/> 5 特に行っていない ⇒不適合	

SQ1. (Qで「1」～「4」のいずれかとお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。(いくつでも) また、そのうち特に重視しているものを1つだけお答えください。

<input type="checkbox"/> 1 メンタルヘルス	<input type="checkbox"/> 2 がんの予防
<input type="checkbox"/> 3 運動奨励	<input type="checkbox"/> 4 食生活・栄養
<input type="checkbox"/> 5 睡眠	<input type="checkbox"/> 6 片頭痛・頭痛
<input type="checkbox"/> 7 肩こり・腰痛	<input type="checkbox"/> 8 目の健康(ドライアイ等)
<input type="checkbox"/> 9 歯と口の健康	<input type="checkbox"/> 10 メタボ対策
<input type="checkbox"/> 11 感染症対策	
<input type="checkbox"/> 12 その他	

特に重視:

★Q46. 特定保健指導実施率向上のために、事業主側としてどのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 事業主側から対象の従業員に特定保健指導の案内を周知している |
| <input type="checkbox"/> | 2 各事業所に利用勸奨（の支援）を行う担当者を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 3 管理職等の職制を通じて利用勸奨（の支援）や進捗確認を実施している |
| <input type="checkbox"/> | 4 特定保健指導実施時間の就業時間認定や特別休暇付与を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 5 社内にて特定保健指導実施場所を提供している |
| <input type="checkbox"/> | 6 事業所や対象者の繁閑を健保組合等保険者と共有し、対象者が特定保健指導を利用しやすい環境を作っている（健康診断と同日での初回面談の実施、勤務シフトの調整等） |
| <input type="checkbox"/> | 7 事業所からオンラインで特定保健指導を受けられる環境を整備している |
| <input type="checkbox"/> | 8 経営層と健保組合等保険者が特定保健指導の重要性を共有する機会を設けている |
| <input type="checkbox"/> | 9 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 10 特に行っていない ⇒不適合 |

★Q50. 食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）として、どのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事（専門職が栄養管理している、第三者認証を取得している等）を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 2 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している |
| <input type="checkbox"/> | 3 外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 4 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している（飲料・栄養補助食品の提供は除く） |
| <input type="checkbox"/> | 5 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している
(例：腹八分目運動、野菜摂取週間、料理教室等) |
| <input type="checkbox"/> | 6 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 7 特に行っていない ⇒不適合 |

★Q51. 運動習慣の定着に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）として、どのような取り組みを行っていますか。 (いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 2 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 3 運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 4 個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 5 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 6 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 7 職場において集団で運動を行う時間を設けている（例：ラジオ体操、ストレッチ、ヨガ等） |
| <input type="checkbox"/> | 8 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加している
(例：スポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」等) |
| <input type="checkbox"/> | 9 スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得している |
| <input type="checkbox"/> | 10 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 11 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている |
| <input type="checkbox"/> | 12 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 13 特に行っていない ⇒不適合 |

◎ Q52. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆生活習慣改善やメンタルヘルス等、他の設問で回答した施策については除いてください。

＜a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防＞	
<input type="checkbox"/>	1 リフレッシュルームや仮眠室を設置している
<input type="checkbox"/>	2 パワーナップ等仮眠制度を導入している
<input type="checkbox"/>	3 睡眠に関するセミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	4 SAS検査を実施している(費用補助を含む)
<input type="checkbox"/>	5 睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている
<input type="checkbox"/>	6 産業医等による睡眠関連指導を実施している
<input type="checkbox"/>	7 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	8 特に行っていない
＜b. 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援＞	
<input type="checkbox"/>	1 バランスボール・マッサージチェア・ぶら下がり器具等を設置している
<input type="checkbox"/>	2 ヘルスキーパー等によるマッサージを実施している
<input type="checkbox"/>	3 ラジオ体操を実施している
<input type="checkbox"/>	4 肩こり・腰痛等に関するセミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	5 肩こり・腰痛等の予防に関連するアプリ等を利用できるようにしている
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に行っていない
＜c. アルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)＞	
<input type="checkbox"/>	1 依存防止セミナー等教育を実施している
<input type="checkbox"/>	2 依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みを導入している
<input type="checkbox"/>	3 依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援を行っている
<input type="checkbox"/>	4 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	5 特に行っていない
＜d. その他生産性低下防止施策＞	
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

★◎ Q53. 女性特有の健康関連課題(※)に関する知識を得るための取り組み(セミナー等での教育)

について、どのような従業員を対象に行っていますか。(いくつでも)

また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2020年度の参加割合をご記入ください。

※PMS(月経前症候群)や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。

◆eラーニング等を含みます。啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

◆参加割合について、2021年度から始めた場合は2021年度の実績でご回答ください。

	実施有無		参加割合
1 参加者を女性のみ限定して実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全女性従業員の約 <input type="text"/> 割
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全管理職の約 <input type="text"/> 割
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全従業員の約 <input type="text"/> 割
4 特に行っていない	<input type="checkbox"/>	⇒	不適合

★◎ Q54. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。

(いくつでも)

◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取り組みは除きます。

<input type="checkbox"/>	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている(がん検診を含む)
<input type="checkbox"/>	2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している(メールや電話等による相談を含む)
<input type="checkbox"/>	4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している(産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等)
<input type="checkbox"/>	5 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
<input type="checkbox"/>	6 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
<input type="checkbox"/>	7 不妊治療に対する支援を行っている(通院の際の特別休暇付与等)
<input type="checkbox"/>	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している(有給化や管理職への周知徹底等)
<input type="checkbox"/>	⇒ある場合、2020年度の生理休暇取得総日数 <input type="text"/> 日 (一人当たり平均ではなく法人全体)
<input type="checkbox"/>	※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。
<input type="checkbox"/>	9 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている(通院の際の特別休暇付与等)
<input type="checkbox"/>	10 女性専用の休憩室を設置している(※法律上設置義務のある休養室は除く)
<input type="checkbox"/>	11 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
<input type="checkbox"/>	12 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	13 特に行っていない ⇒不適合

株式会社アシックス様 企業向け 健康増進プログラム

ASICS HEALTH CARE CHECK

基本情報 Basic Info

アシックス 太郎 様
 社員ID 012345
 測定日 2019 / 07 / 09
 測定会名 アシックス_ISS_2019年測定会
 所属 ISS
 測定ID 19070100933

性別 男
 年齢 50歳

健全年齢 Ranking

40 歳 (前回 -歳)

健康寿命※	偏差値	ランキング
32年	60	22位(133人中)

※健康寿命平均までの年数

診断結果 Results

脳活年齢は実年齢より非常に若く、ランキングも30位(上位22.6%)と好成績でした。また、体力年齢は実年齢より非常に若く、ランキングも24位(上位18.0%)と好成績でした。また、歩行年齢は実年齢と同等レベルで、健全な状態を維持していました。また、健全年齢は実年齢より非常に若く、ランキングも22位(上位16.5%)と好成績でした。また、見当識・下肢筋肉量・肩外転最小値・最大歩行速度がとて高い評価でした。引き続き高い健康状態を維持しましょう。

改善アドバイス Advices

足の上がりの評価が低かったため、転倒リスクがやや高くなっていました。また、全体的にバランスがとて良く、そのほかに改善点は特にありませんでした。引き続き今のように健康な状態を維持しましょう。

転倒・疼痛リスク Falling risk, Pain risk

転倒リスク

足首痛リスク

肩痛リスク

股痛リスク

腰痛リスク

1 2

低い やや高い 高い

経年変化予測 Aging prediction

脳活年齢

33 歳 (前回 -歳)

○ ... 今回
△ ... 前回

リスク※	偏差値	ランキング
52年	58.5	30位(133人中)

※認知症リスク50%を超えまでの年数

体力年齢

34 歳 (前回 -歳)

○ ... 今回
△ ... 前回

リスク※	偏差値	ランキング
46年	59.3	24位(133人中)

※サルコペニアリスク20%を超えまでの年数

歩行年齢

52 歳 (前回 -歳)

○ ... 今回
△ ... 前回

リスク※	偏差値	ランキング
22年	49.1	76位(133人中)

※要介護者平均までの年数

測定結果

項目	指標	今回 数値	評価										前回 数値	前回 評価	前々回 数値	前々回 評価			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
脳活	記憶力	カード記憶(素点)	130																
	空間認識力	ジャストフィット(素点)	464																
	見当識	見当識(素点)	419																
	計画力	ルート99(素点)	365																
	注意力	視覚探索(素点)	339																
ストレス	二重課題能力	計算歩行/通常歩行(比率)	0.88																
	ストレス対処能	心拍変動係数	5																
	自律神経バランス	LF/HF(比率)	2																
体組成	刺激対応能力	HF/パワー値	809																
	血管弾力性	波形指数	0.39																
	体脂肪	体脂肪率 [%]	13.5																
	骨量	推定骨量(体重比) [%]	4.6																
	体水分量	体水分量(体重比) [%]	60.3																
	BMI	BMI	21.1																
	内臓脂肪	内臓脂肪レベル	8																
	基礎代謝	基礎代謝判定	14																
	体力	筋量	上肢筋肉量(体重比) [%]	7.8															
		握力	握力 [kg]	40.8															
脚力		5回椅子立ち上がり [回/sec]	1.36																
歩行	平衡性	片足閉眼立ち [sec]	52.3																
	持久力	全身持久力 [ml/kg/min]	39																
	柔軟性	肩屈曲最小値 [deg]	164																
オープン	歩行	肩外転最小値 [deg]	170																
	歩行	股屈曲最小値 [deg]	127																
		歩く速さ	通常歩行速度 [m/sec]	1.47															
	歩行	最大歩行速度 [m/sec]	2.64																
		ふらつき	体幹の横揺れ [cm]	0.33															
	歩行	頭の横揺れ [cm]	3.74																
		左右差	ピッチの左右差 [sec]	0															
	歩行	膝の向きの左右差 [deg]	4.23																
		身体の軸	肩の落ち [deg]	2.52															
	歩行	腕振り	腕の曲がり [deg]	-1.88															
歩行		腕振り	腕の振り [deg]	47.3															
	歩行	足の運び	肘の振り [deg]	73.2															
歩行		足の運び	フットクリアランス [cm]	11.63															
	歩行	足の運び	つま先の向き [deg]	0.95															
歩行		反応時間 [cm]	19																

おすすめトレーニング

Recommended training

Muscle Training	おすすめ部位 上肢	Stretching Exercise	おすすめ部位 下肢
1日おきを自前に、空き時間などを利用してこまめに行いましょう。		毎日、お風呂上がりなど身体が温まった状態の時にリラックスして行いましょう。	
Advice 上肢の筋力評価がやや低くなっていました。日常にあふれるいろいろな作業をこなすには、上肢の筋力アップが特に重要です。以下のような上肢のエクササイズをお勧めします。		Advice 柔軟性評価は全体的に高い傾向が見られました。しかしながら、太ももやふくらはぎなどが硬いと、しゃがんだり歩いたりといった基本的な動きにも支障が出てきます。下肢のエクササイズをお勧めします。	
シュラッグ 首の後ろ～肩	フロントレイズ 肩	太もも裏～お尻のストレッチ	ふくらはぎのストレッチ

ここがポイント!

筋力が強い人はペットボトルでOK。肩をすくめて最も高い位置で1秒ほど静止するイメージ。

ダンベルなどの重りを持って肩を引き上げながら回す。

バリエーション

チューブの中心部分を足で踏み、肩をすくめるように引き上げる。

ここがポイント!

お尻の張りを感じるまでしっかりと引き寄せる。反対側の脚を伸ばすと、その脚の付け根も同時に伸ばすことができる。

後ろの脚を曲げないで、足先はまっすぐ前に向けて、背中を反らさないように、上体を前に倒しながら、後ろ脚のかかとを地面に押し付ける。

バリエーション

イスに座って脚を組み上半身を倒すと、お尻の横(中股筋)が伸びる。

後ろの脚の膝を曲げると、ふくらはぎの下の方(ヒラメ筋やアキレス腱)などが伸びる。

Fitness Walking

歩くことは日常生活の基礎。近年、「うつ病」や「認知症」の予防効果も明らかになってきています。楽しく気長に続けましょう。

Advice
歩行年齢は実年齢と比べて同じ～若めでした。現在のレベルを維持できるよう、歩行姿勢のポイントをもう一度確認しておきましょう。全身持久力レベルは高めでしたので、以下のような上級プランをお勧めします。

動きのドリル

肩甲骨の上げ下げ

肩をすくめるようにして、肩を引き上げたり下ろしたりする

骨盤の前傾後傾

背中を反ったり丸めたりして、骨盤を前傾、後傾させる

脚の前後スイング

脚の付け根から前後に大きく脚を振る

おすすめ歩行プラン

上 級

30分ウォークから始めるプラン
「歩きをスポーツへ」

スピードも時間も意識して歩いてみましょう。

週4回以上の、インターバルウォークやプリスクウォークで、サクサク歩ける距離をどんどん伸ばしていきましょう。
サクサク45分ウォークが目標!

用語説明) ノーマルウォーク: 普通歩き インターバルウォーク: 速歩きと普通歩きを交互に繰り返す プリスクウォーク: 速歩き

アシックス 太郎 様
社員ID 012345
測定日 2019 / 07 / 09
測定会場 アシックス_ISS_2019年測定会
所属 ISS

このたびは、アシックス ヘルスケアチェックを受診いただき、ありがとうございました。体力測定、その診断結果を本票にまとめておりますのでご確認ください。なお、下表の「測定項目」、「評価指標名」、「転倒・疼痛リスク」の概要をお読みいただき、診断結果をご確認いただきますとさらに分かり易くなっております。

測定項目の概要

脳活	認知機能を「記憶力」、「空間認識力」、「見当識」、「計画力」、「注意力」、「二重課題能力」の6つに分類し、個々の特性を把握します。それらの結果から脳の変化の予兆を適時につかみ、認知症の早期発見・予防に役立ちます。
ストレス	指先の血管の「加速度脈波」を調べることで、心拍のゆらぎと、自律神経の活性度やバランスを把握します。ストレスに対処する能力や現在のストレス状態の目安になり、慢性疲労の早期発見・予防に役立ちます。
体組成	筋肉、骨、脂肪、水など身体を構成する成分の量や割合を測定します。体重計では分からなかった「脂肪量の増加」、「筋肉量の減少」、「基礎代謝量の減少」、「内臓脂肪量の増加」などを知ることで、肥満の改善や、間違ったダイエットを防ぐことができます。
体力	身体の活動能力を「柔軟性」、「筋力」、「平衡性」、「持久力」の4つに分類し、個々の特性を把握します。体力の低下は生活の質の低下につながり、生活習慣病や認知症リスクとも密接な関係があります。体力の維持は活動的な生活を支える基礎です。
歩行	「歩く速さ」、「揺れ」、「左右差」、「腕振り」、「足の運び」の6つの側面から歩行能力を分析します。歩行は最も基本的な日常生活動作のひとつであり、その歩行能力の維持は健康寿命の延伸において重要な意味を持ちます。

評価指標名の説明

健全年齢 (*1)	「認知機能」、「体力」、「歩行能力」から総合的に算出するアシックス独自の「総合健康評価指数」です。健康寿命の国内平均と比較し、あと何年、日常生活が制限されることなく健康に生活できるかを予測します。
脳活年齢 (*1)	複数の認知機能テストを元に、「認知機能」が何歳に相当するかを算出した指数です。認知症リスクは、80歳で20%、85歳で50%と高くなると言われています。現在の脳活年齢だと、あと何年でそのレベルを超えてしまうかを予測します。
体力年齢 (*1)	複数の体力テストを元に、「体力」が何歳に相当するかを算出した指数です。サルコペニア(*2)リスクは、80歳になると20%を超えと言われていて、現在の体力年齢だと、あと何年でそのレベルを超えてしまうかを予測します。
歩行年齢 (*1)	アシックス独自の歩行姿勢測定システムを用いて、「歩行能力」が何歳に相当するかを算出した指数です。日常生活に不便をきたしている人たちの平均と比較し、現在の歩行年齢だと、あと何年でそのレベルを超えてしまうかを予測します。

*1) いずれも実年齢との差が小さいか、実年齢より若い方がよいことを示しています。
*2) 加齢や疾患により、筋肉量が減少することで、握力や下肢筋・体幹筋など全身の「筋力低下が起こること」、または、歩スピードが遅くなる、杖や手すりが必要になるなど、「身体機能の低下が起こること」。(公益財団法人 長寿科学振興財団 健康長寿ネット)

転倒・疼痛リスクの説明

転倒リスク	「つまずきやすさ」と「二重課題能力」の測定結果を基に評価しています。このリスクが2の場合は、0の場合に比べ、転倒するリスクが2.4倍高くなることが分かっており(*3)、転倒事故で怪我に繋がることがあります。
肩痛リスク	「体幹姿勢」と「上肢筋量」の測定結果を基に評価しています。このリスクが2の場合は、0の場合に比べ、肩痛となるリスクが4.4倍高くなることが分かっており(*3)、仕事や家事などの日常生活に支障をきたすことがあります。
腰痛リスク	「持久力」と「閉眼片足立ち」の測定結果を基に評価しています。このリスクが2の場合は、0の場合に比べ、腰痛となるリスクが3.2倍高くなることが分かっており(*3)、仕事や家事などの日常生活に支障をきたすことがあります。
股痛リスク	「下肢筋量」と「股柔軟性」の測定結果を基に評価しています。このリスクが2の場合は、0の場合に比べ、股痛となるリスクが3.0倍高くなることが分かっており(*3)、将来的に歩行困難になり日常生活に支障をきたすことがあります。
足首痛リスク	「血管弾力性」と「脚力」の測定結果を基に評価しています。このリスクが2の場合は、0の場合に比べ、足首痛となるリスクが3.5倍高くなることが分かっており(*3)、将来的に歩行困難になり日常生活に支障をきたすことがあります。

*3) アシックススポーツ工学研究所調べ

サントリーホールディングス株式会社様 企業向け 健康経営サポート



SUNTORY+
小さな「できた」が楽しく続く健康アプリ。

体脂肪

積極的に階段を使う



■ 階段で運動不足解消への第一歩
エスカレーターに乗ったときと比べると、階段の上りは約3倍、下りは約2.7倍の消費エネルギー。できるだけ階段を使うことで運動不足解消も期待できます。食べ過ぎと運動不足の解消は内臓脂肪蓄積の予防にもつながります

血圧

朝食に牛乳を1杯



■ 牛乳で血圧対策
牛乳の主要成分であるたんぱく質の消化過程で生成されるペプチドには降圧作用があります。乳製品の摂取量が多い人は血圧が低かったという研究結果が報告されています

コレステロール

大腿で堂々と歩く



■ 有酸素運動が肝
歩幅を大きくすることでスピードが上がり、より効果的な有酸素運動になります。有酸素運動は中性脂肪を分解し、体脂肪の量がコレステロールを溜め込んで肝臓に負担をかける「悪玉コレステロール」を増やすと考えられています

血糖

よく噛んで食べる



■ 血糖値の急上昇を防ぐ
食後の血糖値の上昇を抑えるために、ゆっくりとよく噛んで食べることがポイント

**生活習慣病予防の4項目に対応
簡単だけど科学的根拠のある健康タスク**

約60個

筑波大学研究成果活用企業であるTHF社監修×サントリーの研究結果を活用

インセンティブ

抽選くじでインセンティブ獲得!

商品交換

職場の自販機で
お好きな飲料と交換!

実績

ブチクエスト達成
お！Good集まったみたい!
早速タップしてボーナスゲットしよう

飲料クーポン

飲料ポイント

30 pt

10 pt

5 pt

頑張るあなたにプレゼント
胡麻麦茶
1本無料クーポン

➔



職場の自販機で使える飲料クーポン・ポイントが
続ける気持ちをサポートします



健康経営のPDCAにご活用いただけます /

サントリープラスナビとは?

データを見ながら
従業員の健康行動を促進できる
WEBサービス

1

利用データ
が見える

2

各種施策の
申し込み

3

他社の
取組事例が
分かる



住友生命保険相互会社 企業向け 健康経営サポート

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須	
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須	
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上	
			②受診勧奨に関する取り組み		
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち 1項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記 ⑧～⑮のうち 4項目以上	
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み		健康増進セミナー
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み		Vitality健康チャレンジ
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み		EAPサービス・損保
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
感染症予防対策		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	感染症予防セミナー		
		⑭感染症予防に関する取り組み			
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	禁煙セミナー			
	受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照	必須	

プライト5000は左記①～⑮のうち13項目以上

企業における健康経営取組みの課題

◇取組みの選択が単発の施策に偏りがち

◇取組みの推進が(従業員)個々人の関心や努力に依存しがち

◇取組みの効果が目に見えづらい

逆に言えば！！

そこにビジネスチャンスあり！！

健康経営 毛細血管指標活用 ビジネスチャンス！！

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑯のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	具体性のある計画策定	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）		
			③受診勧奨に関する取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	継続性と実証性のある社員教育	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	健康相談薬局様での特定保険指導	
			⑩食生活の改善に向けた取り組み	健康食材・健康メニューの提供	
		具体的な健康保持・増進施策	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	運動促進ツール・運動メニューの展開	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	女性の健康サポート 働きやすい職場環境の整備	
⑬長時間労働者への対応に関する取り組み					
⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
感染症予防対策	⑮感染症予防に向けた取り組み				
喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み				
	受動喫煙対策に関する取り組み		必須		
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診の実施、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。 ※誓約事項参照	必須		

のう
上